



Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya

Achmad Zaenal Arifin¹, Ida Aju Brahma Ratih²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Alamat: Jalan Semolowaru No.45, Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Surabaya, Jawa Timur
Korespondensi penulis: achzaenn@gmail.com

Abstract. *Salaries and incentives are not merely factors that fulfill employees' fundamental needs but also serve as motivators to enhance performance and well-being. This study aims to examine the significant influence of salary and incentives on employee well-being at PT Wismilak Inti Makmur, Surabaya. Employing a quantitative research method, this study utilized questionnaires as the data collection instrument, targeting a sample of 50 employees. The variables studied include Salary (X1), Incentives (X2), and Employee Well-being (Y). The findings reveal that the F-test yielded an F-value of 30.623, exceeding the F-table value of 2.81, with a significance level of $0.001 < 0.05$. The t-test indicates that variable X1 has a t-value of 3.516 compared to a t-table value of 2.011, while variable X2 has a t-value of -7.521 compared to a t-table value of 2.011. This suggests that Incentives (X2) have a significant but negative influence on Employee Well-being (Y). The determination coefficient test shows an R^2 value of 0.566, implying that Salary (X1) and Incentives (X2) collectively explain 56.6% of the variance in Employee Well-being (Y). The study concludes that Salary (X1) has a positive influence on Employee Well-being.*

Keywords: *Employee well-being, Salary, Incentives*

Abstrak. Gaji dan insentif tidak hanya sekedar faktor yang memenuhi kebutuhan fundamental karyawan, namun juga berfungsi sebagai motivasi dalam mengupgrade kinerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan terkait gaji dan insentif terhadap kesejahteraan karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif, menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang diperoleh dari sampling 50 karyawan PT Wismilak Inti Makmur yang berisikan dari variabel Gaji (X1), Insentif (X2), terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar $30,623 > F\text{-tabel}$ sebesar 2,81. Dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari uji t Variabel X1 memiliki t-hitung 3,516 dengan t-tabel 2,011. Variabel X2 memiliki t-hitung -7,521 dengan t-tabel 2,011 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) bernilai negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,566 artinya variabilitas variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) dapat mempengaruhi variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 56,6%. Implikasi pada penelitian ini diperoleh variabel Gaji (X1) memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan.

Kata kunci: Kesejahteraan karyawan, gaji, insentif.

Received Desember 30, 2024; Revised Januari 30, 2025; Accepted Februari 27, 2025

* Achmad Zaenal Arifin, achzaenn@gmail.com

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek inti untuk menjaga keberlanjutan dan produktivitas perusahaan. Menurut Eri (2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Salah satu elemen kunci dalam pengelolaan SDM adalah kompensasi, yang mencakup gaji dan insentif. Menurut (Nur Irawan, 2018) Gaji adalah suatu hal yang sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena gaji yang diperoleh oleh setiap seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan tetapi juga sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

Dalam konteks industri yang kompetitif, seperti di Kota Surabaya, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan memberikan manfaat nyata, baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. PT Wismilak Inti Makmur Surabaya, sebagai salah satu perusahaan ternama di industri rokok, menawarkan berbagai bentuk kompensasi seperti gaji yang kompetitif, insentif, dan tunjangan lainnya. Meskipun demikian, belum terdapat bukti konkret mengenai sejauh mana kebijakan kompensasi ini berdampak pada kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kesejahteraan karyawan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga kesehatan fisik dan mental, kepuasan kerja, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dampak gaji dan insentif terhadap kesejahteraan karyawan sebagai langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut dengan menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kesejahteraan karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan berkeadilan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Gaji merupakan elemen kunci dalam kompensasi karyawan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, gaji adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. (Ginting, 2021) menambahkan bahwa gaji memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan, terutama jika gaji tersebut diberikan secara adil sesuai kontribusi kerja. Indikator Gaji meliputi: Kelayakan yakni kesesuaian antara gaji dan kebutuhan hidup. Motivasi Kerja yaitu gaji yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Dan Kepuasan Kerja yaitu tingkat kepuasan atas kompensasi yang diterima.

Insentif Menurut (Sari dan Satrio, 2016), insentif merupakan sarana motivasi berupa penghargaan yang mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Insentif yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan. (Alriansyah et al, 2023) menambahkan bahwa insentif material dan nonmaterial memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Adapun Indikator Insentif; Kinerja yaitu hubungan antara hasil kerja dan besarnya insentif, kebutuhan yakni tingkat insentif berdasarkan urgensi kebutuhan hidup, keadilan yakni proporsionalitas insentif berdasarkan pengorbanan dan kontribusi.

Kesejahteraan karyawan mencakup aspek finansial, kesehatan, kepuasan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, kesejahteraan adalah upaya untuk memenuhi kebutuhan jasmaniah dan rohaniah karyawan demi produktivitas. (Purba, 2019) menegaskan bahwa kesejahteraan dapat menciptakan loyalitas karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Yang menjadi Indikator Kesejahteraan Karyawan meliputi; Kepuasan kerja, risiko kerja yang terjamin, hak untuk promosi yang setara, perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja.

Pada Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara gaji, insentif, dan kesejahteraan karyawan. (Subianto, 2016) menemukan bahwa gaji dan insentif secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto. (Irawan, 2018)

menyatakan bahwa gaji dan insentif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. (Lazuardi et al, 2020) menekankan bahwa gaji, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Indomarco Prismaatama Gresik.

Hubungan antarvariabel Gaji dan Kesejahteraan Karyawan: Penelitian (Suheny et al, 2021) menunjukkan bahwa gaji memengaruhi kesejahteraan meski dengan korelasi lemah, tetapi signifikan secara statistik. Sedangkan hubungan Insentif dan Kesejahteraan Karyawan: Menurut (Pai dan Sawaji, 2022) menemukan bahwa insentif meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

H1: Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan secara simultan.

H2: Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan secara parsial.

H3: Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan secara parsial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu Gaji (X1) dan Insentif (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kesejahteraan Karyawan (Y). Pendekatan ini sesuai untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antarvariabel berdasarkan data kuantitatif yang diperoleh melalui survei.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT Wismilak Inti Makmur Surabaya, dan untuk sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang bekerja di bagian produksi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden.

Teknik Pengumpulan data yakni runtut didahului observasi yakni pengamatan langsung terhadap kondisi kerja dan karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya. Setelah itu dilanjutkan dengan kuesioner sebagai Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Setelah itu dilanjutkan dengan tabulasi data yang mana data yang telah dikelompokkan sebelumnya ke dalam tabel agar data yang telah

dikelompokkan menjadi lebih ringkas dan mudah dipahami, nantinya dari hasil kuisisioner akan dimasukkan ke dalam tabel tabulasi. Instrumen Penelitian ini disusun dengan kuisisioner yang dibuat berdasarkan indikator variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan Kesejahteraan Karyawan (Y).

Alat analisa data yang nantinya akan digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linear berganda (multiple regression), Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Model regresi linear berganda yang akan digunakan yakni dengan persamaan:

$$Y = a + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kesejahteraan Karyawan

X1= Gaji

X2= Insentif

β_0 = Intercept

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

ε = Error Term

Pengujian Hipotesis:

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS dengan tahapan awal yakni Uji Validitas dan Reliabilitas: Validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel yang dimaksud. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil menunjukkan semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Analisis Statistik Deskriptif yang akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban.

Dalam pengujian hipotesis menggunakan Uji F: Menguji pengaruh simultan Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Selanjutnya Uji t: Menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Setelah itu Uji Koefisien Determinasi (R^2): Mengukur seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Surabaya, yang merupakan ibu kota Provinsi Jawa Timur. Lokasi penelitian adalah PT Wismilak Inti Makmur Tbk, perusahaan yang bergerak di industri rokok. Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan produksi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner selama rentang waktu April hingga Juni 2024.

Proses Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan penyebaran kuesioner kepada 50 responden. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi variabel Gaji (X1), Insentif (X2), dan Kesejahteraan Karyawan (Y). Teknik skoring dilakukan dalam rentang 1–5, dengan kategori interpretasi sebagai berikut:

1,00–1,80: Sangat tidak baik.

1,81–2,60: Tidak baik.

2,61–3,40: Cukup.

3,41–4,20: Baik.

4,21–5,00: Sangat baik.

Hasil Analisis Data

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	20	40 %
2.	Perempuan	30	60 %
Total		50	100 %

Sumber: Data Primer Diolah

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada PT Wismilak Inti Makmur Surabaya untuk 50 responden karyawan produksi dengan frekuensi paling tinggi pada jenis kelamin perempuan sebanyak 30 responden dengan presentase 60%, sedangkan frekuensi paling rendah pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden dengan presentase 40%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

a) Variabel Gaji (X1)

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari responden berdasarkan Gaji (X1) dapat dilihat pada berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji (X1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	50	2	5	4,22	,737
X1.2	50	1	5	4,40	,857
X1.3	50	2	5	4,50	,614
X1.4	50	3	5	4,48	,614
X1.5	50	2	5	4,48	,646
X1	50	16	24	22,08	1,839
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut diketahui jawaban responden mengenai variabel Gaji (X1) menunjukkan bahwa dari 50 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini diketahui melalui total rata-rata pertanyaan sebesar 22,08 dimana dapat disimpulkan bahwa pertanyaan terhadap variabel Gaji (X1) termasuk dalam kategori sangat baik.

b) Variabel Insentif (X2)

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari responden berdasarkan Insentif (X2) dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Insentif (X2)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	50	2	5	4,42	,673
X2.2	50	2	5	4,28	,757
X2.3	50	2	5	4,10	,886
X2.4	50	2	5	4,30	,707
X2.5	50	3	5	4,42	,609
X2	50	18	23	21,52	1,313
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai variabel Insentif (X2) menunjukkan bahwa dari 50 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini diketahui melalui total rata-rata pertanyaan sebesar 21,52 dimana dapat disimpulkan bahwa pertanyaan terhadap variabel Insentif (X2) termasuk dalam kategori sangat baik.

c) Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari responden berdasarkan Insentif (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Kesejahteraan Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	50	2	5	4,30	,789
Y.2	50	2	5	4,36	,776
Y.3	50	3	5	4,40	,535
Y.4	50	2	5	4,22	,790
Y.5	50	2	5	4,38	,725
Y.6	50	2	5	4,48	,735
Y	50	22	29	26,14	1,678
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan data pada tabel diatas diketahui jawaban responden mengenai variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) menunjukkan bahwa dari 50 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Hal ini diketahui melalui total rata-rata

pertanyaan sebesar 26,14 dimana dapat disimpulkan bahwa pertanyaan terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) termasuk dalam kategori sangat baik.

Analisis Data

1. Analisis regresi linear berganda

Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Untuk menganalisis pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Wismilak Inti Makmur Tbk maka dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel terikat menggunakan regresi linier berganda. Hasil regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,075	2,442		13,542	<.001		
	X1	,314	,089	,344	3,516	<.001	,966	1,035
	X2	-,644	,086	-,736	-7,521	<.001	,966	1,035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (Kesejahteraan Karyawan)

a = nilai konstanta

b₁ = koefisien regresi (Gaji)

b₂ = koefisien regresi (Insentif)

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

e = standar eror

$$Y = 33,075 + 0,314 X_1 - 0,644 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 33,075 yang berarti bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1) dan Insentif (X2) bernilai sama dengan 0 (nol) maka besarnya Kesejahteraan Karyawan (Y) adalah 33,075.
- b. Nilai koefisien dan variabel Gaji (X1) sebesar 0,314 yang berarti mengandung pengertian bilangan terjadi kenaikan variabel Gaji (X1) satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 0,314 apabila faktor yang lain tetap. Tanda positif pada koefisien regresi menunjukkan pengaruh searah antara X1 dengan Y.
- c. Nilai koefisien dan variabel Insentif (X2) sebesar -0,644 yang berarti mengandung pengertian bilangan terjadi kenaikan variabel Insentif (X2) satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 0,644 apabila faktor yang lain tetap. Tanda negatif pada koefisien regresi menunjukkan pengaruh berlawanan antara X2 dengan Y.
- d. e = standar eror

Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Pada penelitian ini, uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Pengujian dengan distribusi F menggunakan program bantu SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,092	2	39,046	30,623	<.001 ^b
	Residual	59,928	47	1,275		
	Total	138,020	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2.A, X1

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 30,623 > F-tabel sebesar 2,81. Dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) secara signifikan.

2. Uji T

Pada penelitian ini, uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) secara parsial terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Pengujian secara parsial (uji t) menggunakan program bantu SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,075	2,442		13,542	<.001		
	X1	,314	,089	,344	3,516	<.001	,966	1,035
	X2	-,644	,086	-,736	-7,521	<.001	,966	1,035

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas pada Uji T digunakan untuk membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$. Untuk menghitung t-tabel maka diperlukan rumus t-tabel derajat signifikansi sebesar 0,05 dengan responden sebanyak 50 karyawan. Pada uji t untuk mengambil keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig > α maka H0 ditolak Ha diterima, maka ada keterkaitan yang signifikan.

b. Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 diterima H_a ditolak, maka tidak ada keterkaitan yang signifikan.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Gaji (X1) didapatkan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($3,516 > 2,011$) dan nilai signifikansi nya $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X1 memiliki t-hitung 3,516 dengan t-tabel 2,011 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X1) bernilai positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).

b. Variabel Insentif (X2) didapatkan nilai t-hitung $<$ t-tabel ($-7,521 < 2,011$) dan nilai signifikansi nya $0,001 > 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel X2 memiliki t-hitung -7,521 dengan t-tabel 2,011 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) bernilai negatif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Pada penelitian ini Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) dapat menjelaskan variabilitas Kesejahteraan Karyawan (Y). Pengujian koefisien determinasi (R^2) menggunakan program bantu SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,566	,547	1,129	1,826

a. Predictors: (Constant), X2.A, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 (R-square) sebesar 0,566 artinya variabilitas variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) dapat mempengaruhi variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

1. Pengaruh Gaji dan Insentif secara simultan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil Uji F secara simultan untuk variabel Gaji dan Insentif sebesar 30,623 dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai F-hitung $30,623 > F\text{-tabel} = 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini, variabel Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT. Wismilak Inti Makmur Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan hasil sebesar 0,566 yang berarti bahwa variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan (Y) sebesar 56,6% sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian ini pada variabel Gaji (X1) diperoleh nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$ 3,516 $> 2,011$) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan (Y).

3. Pengaruh Insentif terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil penelitian ini pada variabel Insentif (X2) diperoleh nilai t-hitung $< t\text{-tabel}$ (-7,521 $< 2,011$) dan nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaji (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kesejahteraan Karyawan (Y).

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Pada penelitian ini diperoleh variabel Gaji (X1) dan Kesejahteraan Karyawan (X2) memiliki pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat Gaji dan Insentif maka semakin sejahtera karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan menambah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaji, insentif, dan kesejahteraan karyawan.

2. Implikasi Praktis

Pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaji dan insentif dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Wismilak Inti Makmur Surabaya untuk selalu menjaga sistem untuk gaji dan insentif sebagai upaya pengembangan SDM di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang ditemui selama proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitiannya yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada tahap pengumpulan data untuk penelitian yang diberikan oleh karyawan di PT. Wismilak Inti Makmur Surabaya melalui kuisioner yang terkadang tidak mencerminkan pendapat yang sebenarnya oleh responden. Hal ini disebabkan karena perbedaan dalam pemikiran, pandangan, dan pemahaman individu responden, serta faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian kuisioner.
2. Dikarenakan dalam penelitian ini melibatkan beberapa sampel pelanggan dengan waktu yang terbatas, jadi proses pengambilan data para karyawan di PT. Wismilak Inti Makmur Surabaya dalam memberikan informasi kurang optimal.
3. Dalam penelitian ini hanya ada tiga faktor variabel yang diteliti, yaitu gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan. Terdapat banyak faktor lain yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga hal ini dapat menjadi perhatian bagi penelitian selanjutnya untuk menganalisis faktor-faktor selain gaji dan insentif yang belum ada pada penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan di PT Wismilak Inti Makmur Surabaya, dengan kontribusi yang cukup besar berdasarkan uji F dan koefisien determinasi. Secara parsial, Gaji memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

Kesejahteraan Karyawan, sedangkan Insentif menunjukkan pengaruh negatif signifikan, kemungkinan disebabkan oleh kendala dalam implementasi sistem insentif.

Saran yang dituju yakni kepada PT Wismilak Inti Makmur Surabaya untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem pemberian gaji agar tetap adil dan relevan, serta memperbaiki mekanisme insentif untuk lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Penelitian lanjutan dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah responden untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR REFERENSI

- Aldi Alriansyah, Sawabi, Arian Yusuf Wicaksono, Viky Indarto, Dewi Reni N, & Siti Musarofah. (2023). Pengaruh Insentif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Kantor Redaksi Harian Pagi Lamongan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1–13. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i3.2459>
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Ginting, B. N. (2021). Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/10.54259/mudima.v1i1.95>.
- Ikkal Ta'dung Pairi, M., & Sawaji, J. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 4(1), 9–19. <https://doi.org/10.47354/mjo.v4i1.341>
- Lazuardi, S., Ekonomi, F., Stie, /, & Surabaya, M. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising Pt. Indomarco Prismatama Gresik (Salary, Incentive and Environmental Effect Working on Employee Productivity Division Merchandising Pt. Indomarco Prism. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3), 219–228. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Marianus Subianto 1. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto. 4, 698–712.
- Nur Irawan, M. R. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36. <https://doi.org/10.51804/econ12.v1i1.196>
- Purba, B. (2019). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 150–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v18i2.427>

- Sari, R. P., & Satrio, B. (2016). Pengaruh Insentif, Masa Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(8).
- Suheny, E., Kusumawati, R. R., & Handayani, I. (2021). 21-Article Text-398-1-10-20221208. 01(02), 171–181.